Universitat d'Alacant
Universidad de Alicante

Sistemas de Relaciones Laborales

Grado en Relaciones Laborales y RRHH

2025-2026

Profesora: Gracia Ortiz Díaz-Guerra (gracia.ortiz@ua.es)

TEMA 4

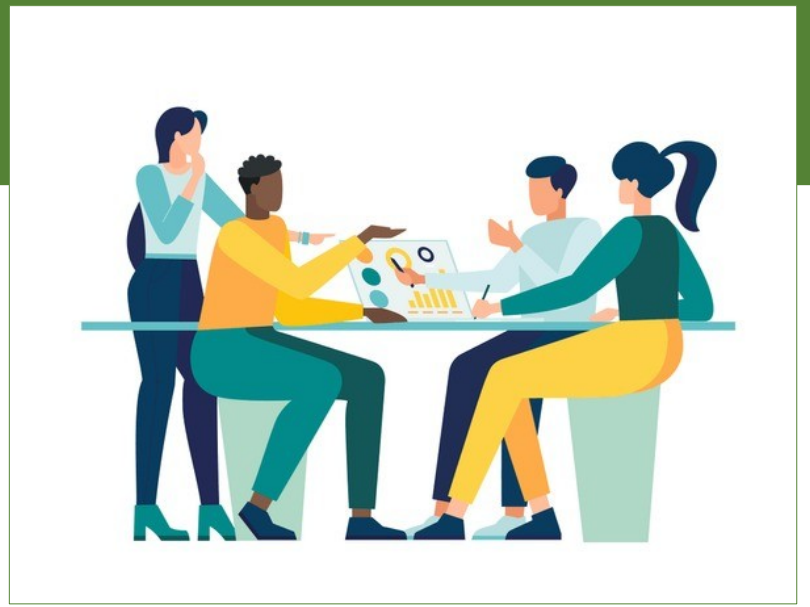
CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

INDICE

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

Teorías:

1. - Estructural-Funcionalismo
2.- Neomarxismo
3 - Neocorporatismo



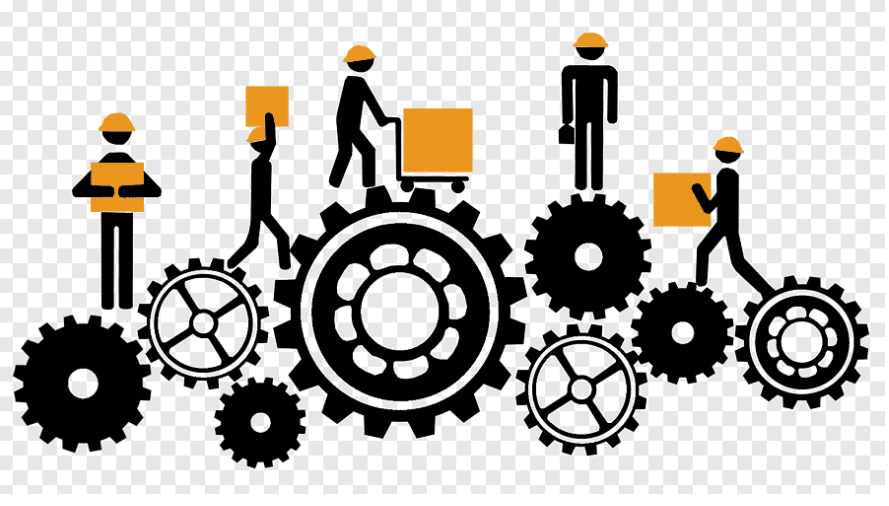
Bibliografia:

- Köhler, Holm-Detlev (2021). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales.*

  Páginas: 128-155

- Juan Albalate, Joaquín (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales.*

  Páginas: 143 - 163



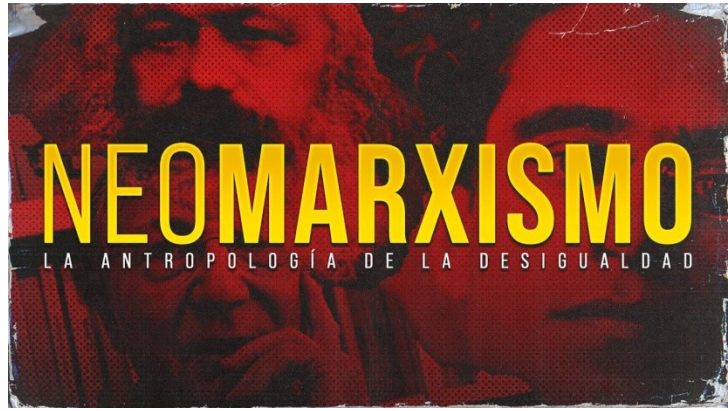
TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

I. Consolidación de la teoría sociológica de las relaciones laborales.

En la **etapa de consolidación teórica de las relaciones laborales**, que se desarrolla principalmente **desde los años 1950 hasta los años 1980**, podemos distinguir tres grandes corrientes de pensamiento:

1. El **estructural-funcionalismo (años 50-60)**, corriente crítica **conflictivista** surgida desde el propio seno del funcionalismo, cuya teoría ha sido dominante en las relaciones laborales desde la **década de los sesenta.**

2. La **corriente neomarxista (años 70)**, como crítica al funcionalismo y al propio marxismo clásico, que aparece a principios de **los años setenta**.



Perspectiva Neo-weberiana

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Estructural-funcionalismo	• Talcott Parsons. • John T. Dunlop • Críticos funcionalistas: Lewis Coser; John Rex.	• Sistema • Subsistema económico • Subsistema relaciones laborales. • Orden, equilibrio, estabilidad • Red de normas. • Reglas de procedimiento. • Reglas sustantivas • Institucionalización del conflicto
Neomarxismo	• Harry Braverman • Richard Hyman • P.K. Edwards • Hugh Schullion	• Conflicto estructural • Propiedad, poder • Relaciones asimétricas capital/trabajo • Conflicto/pacto
Neocorporatismo	• P. Schmitter • P. Kazanstein • Colin • Crouch • W. Streeck • S. Berger	• Dominación legítimo-racional • Acción concertada • Control reivindicaciones • Grupos de intereses • Armonización de intereses • Mediación y gobernabilidad

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

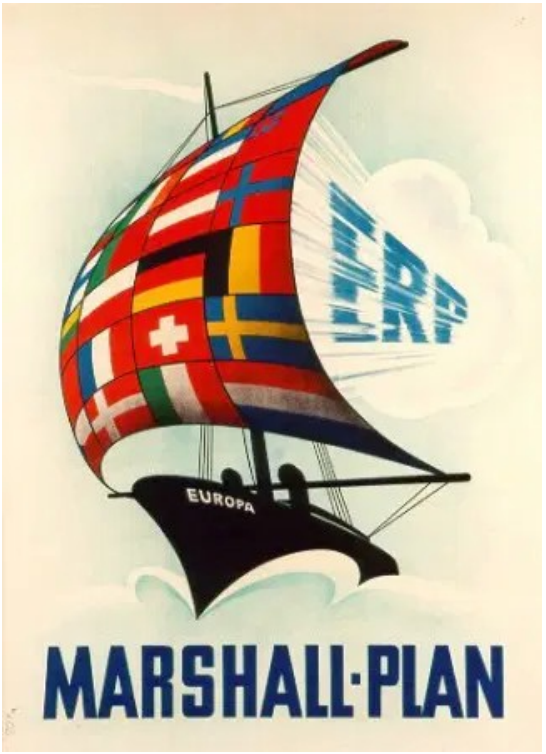
1.1 – El estructural-funcionalismo. Contexto histórico y social.

El estructural-funcionalismo se desarrolla a partir de los años cincuenta, en el **contexto de posguerra (años 50-60):**

- Tras la Segunda Guerra Mundial, Europa y Estados Unidos experimentan un período de reconst**rucción económica y social.**
- Existe una **necesidad urgente de estabilidad social** después de décadas de conflicto (guerras, crisis del 29, fascismos).
- El capitalismo salvaje que había ocasionado el crack del 29 se transforma en un **capitalismo organizado.**
- **Surgen instituciones intermedias y los agentes sociales adquieren una importancia**

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.1 – El estructural-funcionalismo. Contexto histórico y social.



Tras esta época de conflicto, se instaura el paradigma del orden:

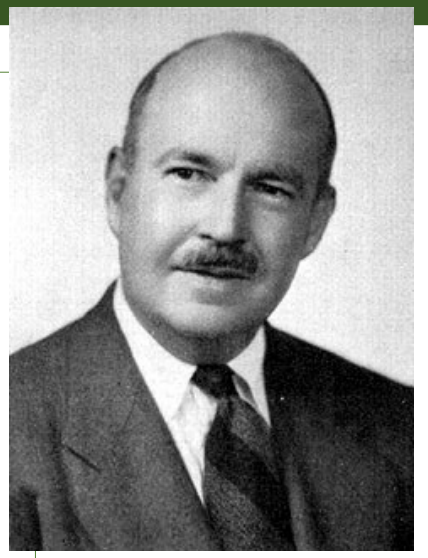
- Este paradigma busca la **estabilidad, el equilibrio y la paz social.**
- A diferencia de períodos anteriores, **reconoce la existencia del conflicto** y busca institucionalizarlo (controlarlo mediante normas e instituciones)
- La pregunta central es: ***¿cómo conseguir que la sociedad viva en paz sin que exista conflicto de manera permanente?***
- Esta aceptación debe de entenderse también en el contexto de la **guerra fría entre el bloque capitalista y el comunista.**

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

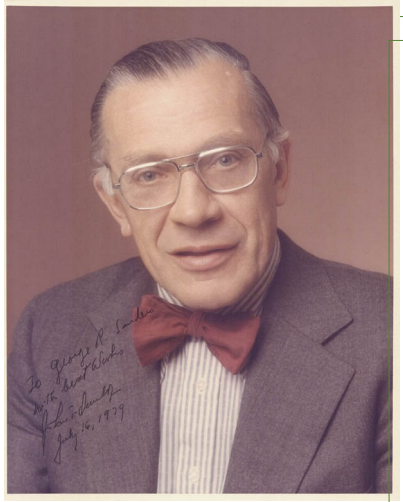
El estructural-funcionalismo. Autores principales

Talcott Parsons (1902-1979):

- Sociólogo estadounidense, considerado el **padre del estructural-funcionalismo.**
- Obra fundamental: "**La estructura de la acción social"** (1937)
- Desarrolla la **teoría de sistemas sociales.**
- Su pregunta central es: **¿cómo es posible el orden social?**
- Proporciona el **marco teórico general** que después Dunlop aplicará específicamente a las RR.LL.



Talcott Parsons
1902 - 1979



John Thomas Dunlop
1914- 2003

John T. Dunlop (1914-2003)*:

- Economista laboralista estadounidense.
- Obra fundamental: **"Sistemas de Relaciones Industriales"** (publicada en 1958).
- Esta obra es **la contribución más importante y singular al estructural-funcionalismo en RR.LL.**
- Fue también un profesional activo: Secretario de Trabajo de EE.UU. (1975-76).
- Su teoría marcó un antes y un después en el estudio de las relaciones

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.2 – El estructural-funcionalismo. Autores principales

Los críticos funcionalistas:

- **Lewis Coser** (1913-2003): Introduce "Las funciones del conflicto social" (1956), obra clave que defiende que el conflicto tiene funciones positivas.
- **Ralph Dahrendorf** (1929 -2009): Desarrolla un diálogo teórico entre el estructural-funcionalismo y el marxismo clásico.
- **John Rex** (1925-2011): Desarrolla una teoría del conflicto desde dentro del funcionalismo, integrando la teoría de Dahrendorf.

Los tres realizan una **revisión crítica** que introduce el conflicto dentro de la perspectiva funcionalista, superando

Lewis Coser
1913 - 2003

Ralph Dahrendorf
1929 - 2009

John Rex
1925 - 2011

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.3 - El estructural-funcionalismo. Conceptos centrales.

PRINCIPIOS CLAVE DEL SISTEMA: El sistema busca mantener un estado de equilibrio donde:

- Se mantenga la paz social.
- No exista conflicto de manera permanente.
- Haya mecanismos para restaurar el equilibrio cuando surjan tensiones.

RED DE NORMAS: El sistema funciona mediante una compleja red de normas que regulan el comportamiento de los actores. Estas normas son el elemento clave que permite la **coordinación y el orden.**

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.3 - El estructural-funcionalismo. Conceptos centrales.

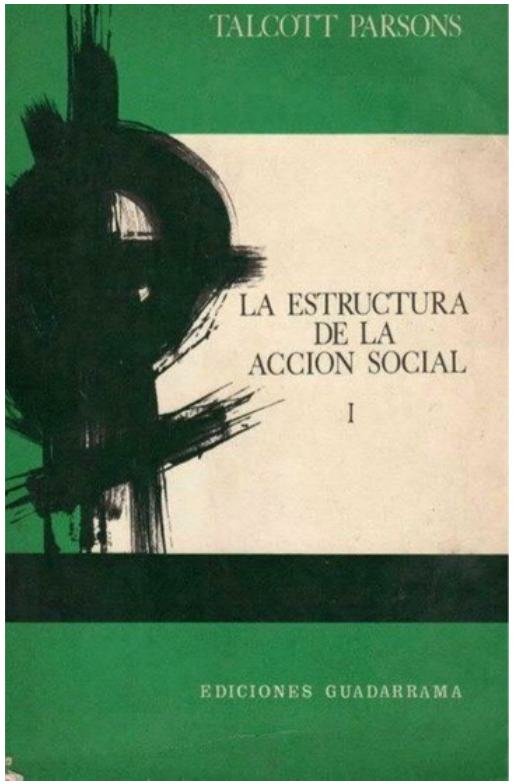
RED DE NORMAS:

- **REGLAS DE PROCEDIMIENTO**: Son las normas que establecen **CÓMO** se deben hacer las cosas (Como se convoca una huelga, como se negocian los convenios colectivos, como se resuelve un conflicto...).
- **REGLAS SUSTANTIVAS**: Son las normas que establecen **QUÉ** se regula (horas de trabajo, vacaciones, derechos...) constituyen el contenido concreto de las relaciones laborales.
- **REGLAS DE APLICACIÓN:** Establecen cómo se deben de aplicar las normas a situaciones concretas, cómo se interpretan y aplican las reglas anteriores.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL CONFLICTO ("domesticación del conflicto"): El estructural-funcionalismo reconoce que el conflicto existe y es inevitable, pero propone que debe ser

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.4 – El estructural-funcionalismo: La primacía del orden según Parsons.



Dunlop se basará en la obra de Talcott Parsons **"La estructura de la acción social"** (1937), publicada en plena crisis social de los años 30. Esta obra es una **respuesta a los problemas y desafíos de su época**, especialmente a la crisis del liberalismo decimonónico.

El problema del liberalismo clásico: La ideología del laissez-faire y del individualismo metodológico iniciado por Adam Smith presuponía que:

- Los individuos actúan racionalmente buscando su propio interés.
- Si cada uno busca su interés, automáticamente se construye el interés colectivo.
- El mercado se autorregula y alcanza el equilibrio sin intervención externa.
- Esta "armonía natural" garantiza la estabilidad social.

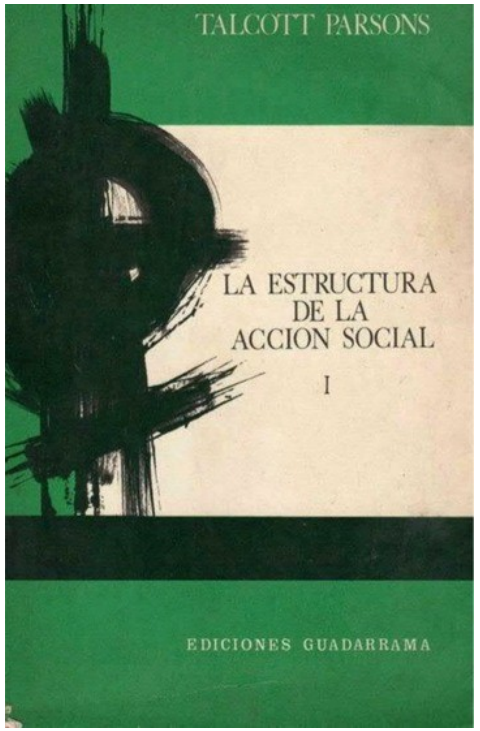
La crítica de Parsons: Parsons considera que esta visión es ingenua y peligrosa porque:

- Niega el papel de las instituciones sociales y del bien colectivo.
- Supone un "atomismo social" (sociedad como suma de individuos aislados).

La propuesta de Parsons: El capitalismo salvaje que ocasionó el crack del 29 debe ser sustituido por un **capitalismo organizado** con instituciones intermedias. Los agentes sociales (sindicatos, asociaciones empresariales) adquieren importancia para controlar esa economía. El Estado debe intervenir en las relaciones laborales, invirtiendo en dinamizar la economía y proteger a la población.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.4 – El estructural-funcionalismo. La primacía del orden según Parsons.



Cinco elementos clave de Parsons:

1. **La cuestión del orden:** Vinculado a la ideología, los valores y creencias compartidas. Crean una identidad colectiva que define el papel y el lugar de cada actor, generando integración social y contención del conflicto. Va asociado al problema de la **gobernabilidad.**

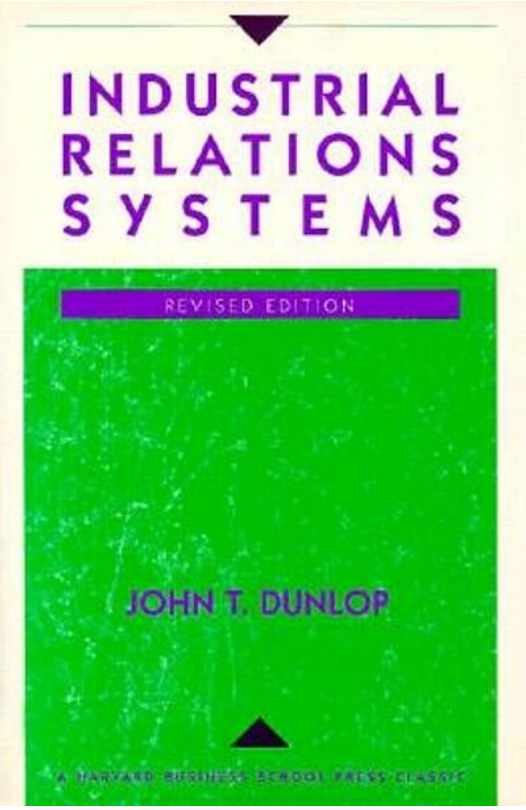
2. **La noción de comunidad:** Sociedad entendida como comunidad moral. Proporciona valores compartidos que perfilan una identidad colectiva (un “nosotros”). Supone la existencia de lazos sociales que unen a las personas más allá de lo económico, haciendo posible la cooperación y el orden.

3. **Los límites estructurales de la acción:** Todo sistema tiene condicionantes estructurales o imperativos funcionales que suponen normas coercitivas sobre la acción. Establecen límites mediante la coerción y la recompensa. No existe la libertad absoluta. Los actores deben adaptarse al sistema y a su entorno, aunque al mismo tiempo son constructores del mismo.

4. **La armonía entre individuo y sociedad:** Es necesario recuperar las instituciones sociales que median entre el individuo y el Estado, buscando la armonía y el equilibrio

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.5 - El estructural-funcionalismo. La Teoría de Sistemas de Dunlop (1958).



Dunlop realiza cuatro aportaciones fundamentales:

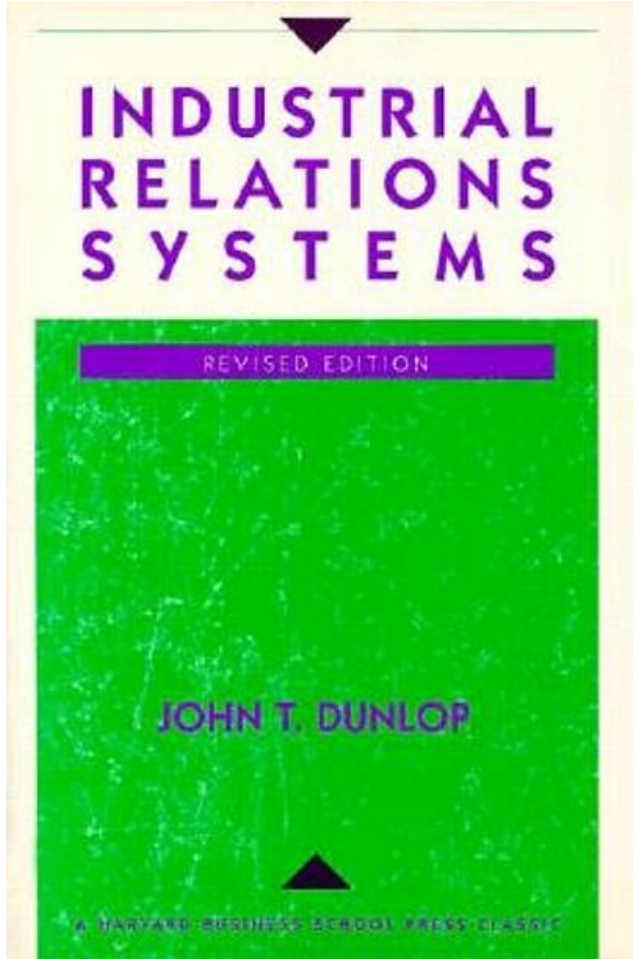
1. **Visión sociológica y jurídica.** Los agentes sociales intervienen y regulan el comportamiento en el trabajo, no es solo una cuestión técnica o psicológica, sino sociológica y jurídica.

2. **Enfoque Macro: La empresa deja de ser el límite en el marco de las relaciones laborales, creando una teoría de alcance universal en base a los siguientes imperativos:**
   - Imperativos técnicos.
   - Imperativos de mercado.
   - Imperativos presupuestarios.
   - Distintas distribuciones del poder.

3. **Incorporación de los tres agentes o actores:** Establece la existencia de tres actores (Estado, patronales y sindicatos), suponiendo una mirada de las relaciones laborales como relaciones colectivas. Ya no hablamos de relación trabajador-empresario, sino de organizaciones que representan dichos

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.5 – El estructural-funcionalismo. La Teoría de Sistemas de Dunlop (1958).



El salto conceptual de Dunlop:

Dunlop contribuye con un **modelo teórico a la regulación del capitalismo organizado, administrado y racionalizado frente al capitalismo liberal desregulado**, en el cual:

- El mercado de trabajo era como otro mercado cualquiera.
- El trabajo era un factor más de producción.
- El salario era el precio de una mercancía más.

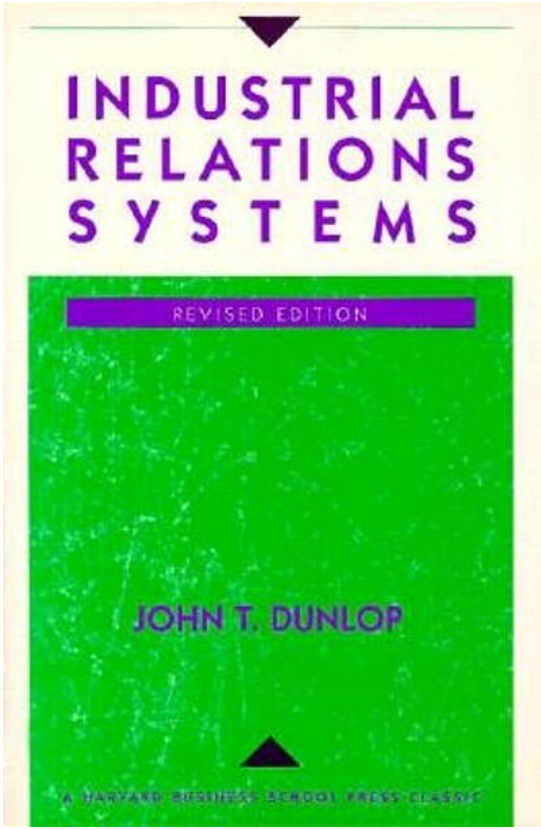
Esto supone:

1. **Subordinación de la economía al orden social:** Primacía de la política sobre la economía.
2. **El mercado de trabajo pasa a ser una institución regulada:** El mercado de trabajo deja de ser un mercado libre donde el precio se fija por oferta y demanda, pasando a estar regulada por los actores sociales.
3. **Establece un modelo de institucionalización del conflicto:** Representa un modelo de control y límites de la acción para los agentes sociales mediante la estructura jurídico-formal.
4. **Genera una ruptura con la economía ortodoxa liberal**, en favor de

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.6 - El estructural-funcionalismo. Los actores del Sistema de Relaciones Industriales.

Dunlop pretende **dar cuenta de un mundo moderno e industrializado que ha propiciado el surgimiento de organizaciones cada vez más grandes y complejas**. Dicho mundo moderno es organizado (Estructuras formales), administrado (gestionado por la burocracia), regulado (basado en normales escritas) y con actores sociales colectivos. Dichos **actores del sistema de relaciones industriales** son siempre tres:



1. **Trabajadores y sus organizaciones (sindicatos).**
2. **Empresarios y sus organizaciones (asociaciones empresariales, patronales).**
3. **Las organizaciones gubernamentales (el Estado).**

Estos actores están **organizados jerárquicamente, externamente** (unos tienen más poder que otros) **e internamente** (dentro de cada organización hay niveles o jerarquías).

El hecho de que estas organizaciones **no existan formalmente** no quiere decir que no existan. Siempre hay como mínimo una organización informal. Incluso estos actores pueden estar compuestos de organizaciones competidoras (ej. Varios sindicatos) u organizaciones

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.7 - El estructural-funcionalismo. El contexto del Sistema de Relaciones Industriales.

Los actores de **un sistema de relaciones industriales actúan en un contexto concreto y determinado, decisivo para la formulación de las reglas**. Este contexto se define por tres elementos:

1. **Características tecnológicas del lugar de trabajo y de la comunidad laboral** (organización de la empresa y composición de los trabajadores).
2. **El mercado de producto y las limitaciones presupuestarias** (Variación de la demanda y posición de la empresa en el mercado).
3. **La situación y distribución del poder en el conjunto de la sociedad** (distribución del poder en el sistema general).

Esta relación entre entorno y sistema pretende aportar un sentido dinámico a las relaciones laborales, de adaptación a las variaciones del entorno relativas a las diferencias tecnológicas, los cambios de mercado y las relaciones de fuerza entre actores. Todos ellos se enfrentan a los tres elementos, de modo que cualquier

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.8 – El estructural-funcionalismo. Las funciones del Sistema de Relaciones Industriales

El sistema de relaciones industriales desempeña cuatro funciones principales:

- **FUNCIÓN 1: Función adaptativa (regulación y confección de reglas):** Genera normas que permiten adaptarse al cambio.

- **FUNCIÓN 2: Imperativo de los fines (orientación hacia la eficiencia):** Las jerarquías (tanto empresariales como sindicales) orientan la acción hacia la **eficiencia de la producción.** Todos los actores tienen interés en que la empresa/sector sea productivo y competitivo.

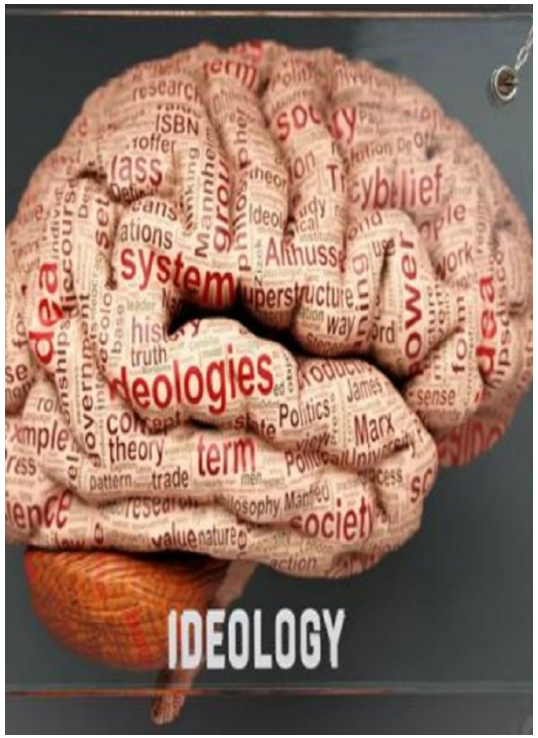
- **FUNCIÓN 3: Función de integración (entendimientos compartidos).** Los **entendimientos compartidos** y la **ideología o valores en común** del sistema desempeñan la función de **integración.**

- **FUNCIÓN 4: Función de cohesión (papel de los expertos).** La función de **cohesión social** es desempeñada por los **expertos** de los

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.9 – El estructural-funcionalismo. La ideología del Sistema de Relaciones Industriales.

"La ideología del sistema de relaciones industriales es un cuerpo de ideas comunes que define el papel, el lugar y las ideas de cada actor con respecto al cargo y función de los demás actores del sistema. La ideología o filosofía de un sistema estable comporta una congruencia o compatibilidad entre estas perspectivas y el resto del sistema.“



La **ideología o grupo de creencias compartidas por los actores** constituye el cemento que contribuye a mantener unido e integrar el sistema.

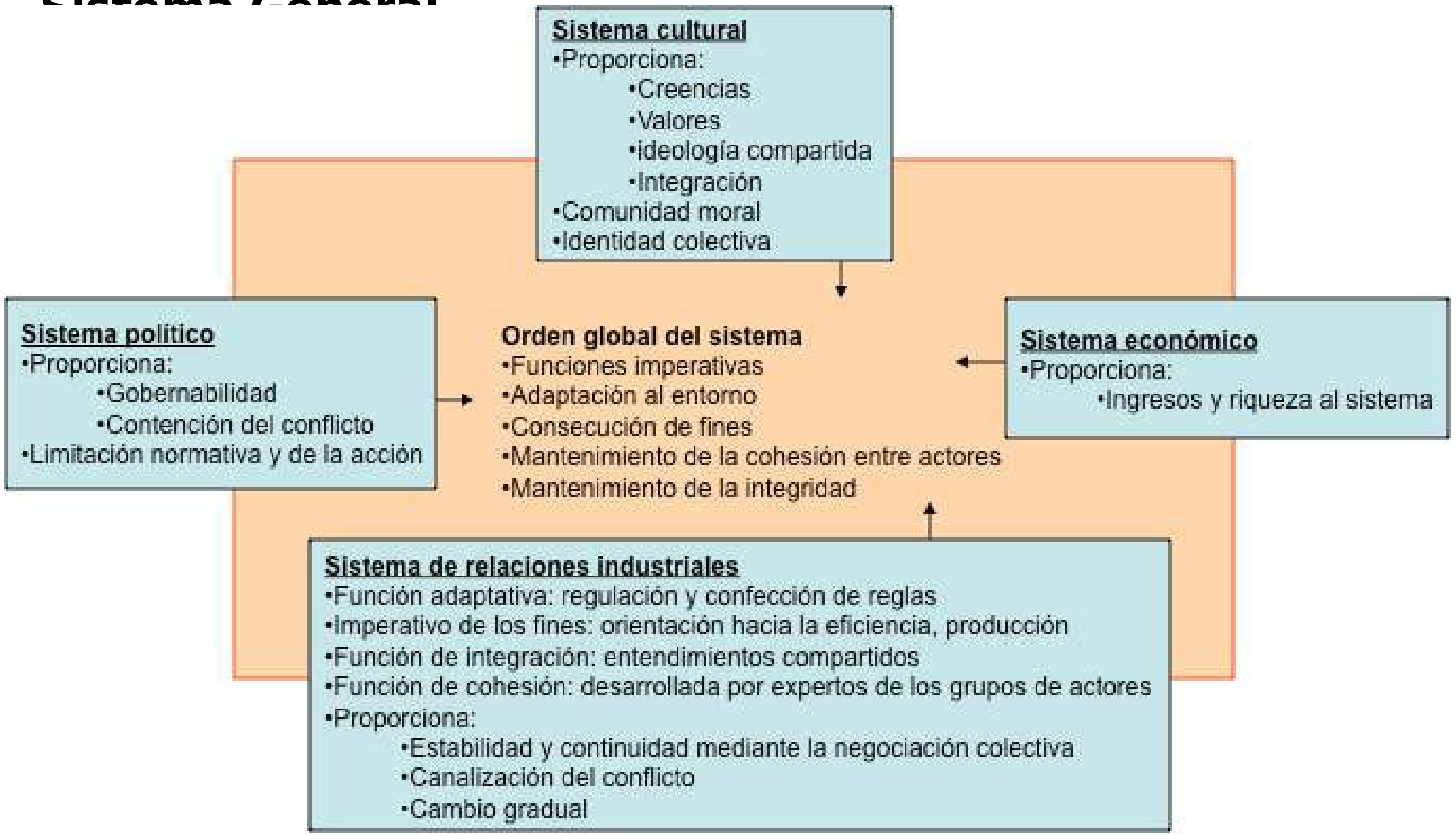
- Proporciona una **identidad colectiva**.
- **Define el papel y lugar** de cada actor.
- Establece **ideas compartidas** sobre cómo debe funcionar el sistema.
- Crea un **marco común de referencias**.

Esta ideología **debe de ser necesariamente congruente o compatible con**:

- La perspectiva de los **diferentes actores**.
- La ideología del **sistema de relaciones industriales**.
- La ideología del **sistema general** (sociedad).

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

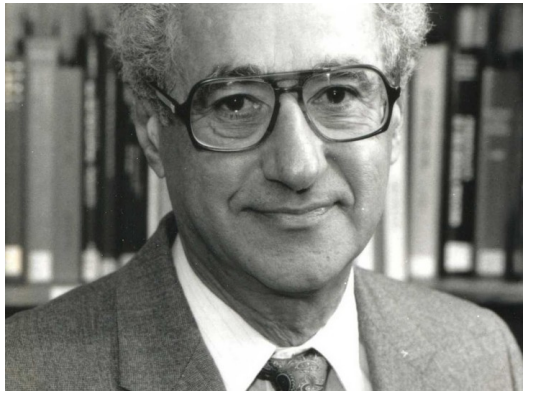
1.10 - El estructural-funcionalismo. Integración con el Sistema General



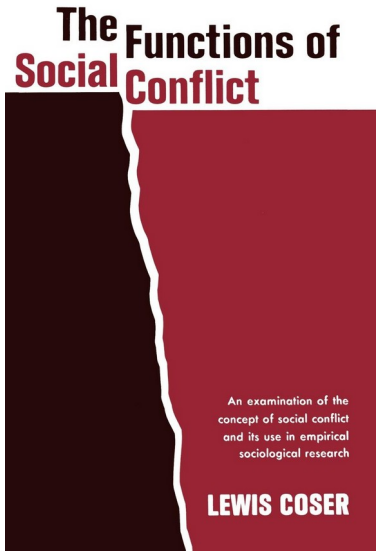
TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.11 – El estructural-funcionalismo. Institucionalización del conflicto – Lewis Coser.

Coser desarrolla la idea de cómo **el conflicto tiene funciones positivas y necesarias relacionadas con la definición de las normas, las reglas y la construcción del orden**. Los grupos sociales requieren tanto armonía como desarmonía, disociación como asociación. Son la fuente de la **construcción de un nuevo orden en base a las nuevas reglas resultantes de la redefinición de las situaciones**. Supone la renovación del sistema, una válvula de escape de las tensiones. Sin embargo, **el conflicto siempre debe de operar dentro del sistema, no contra el mismo**.



Lewis Coser
1913 - 2003



"La ausencia de conflicto no debe tomarse como índice de la firmeza y estabilidad de las relaciones. Las relaciones estables pueden estar caracterizadas por una conducta conflictiva."

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.12 - El estructural-funcionalismo. El conflictivismo - John Rex y Ralf Dahrendorf.

Dharendorf resume un **diálogo teórico** entre el estructural-funcionalismo y el marxismo clásico, tomando elementos de ambos.

Ralph Dahrendorf
1929 - 2009

John Rex lo integra con la obra de Coser.

La comparación entre perspectivas trata de ofrecer una nueva teoría dialéctica entre:

- El **conflicto** ↔ La **integración**
- La **estabilidad** ↔ El **cambio**
- La **coacción** ↔ El **consenso**

Pretende explicar simultáneamente:

- La desigualdad y la lucha de clases.
- La institucionalización del conflicto en el capitalismo avanzado.
- Cómo es posible el orden social a pesar del conflicto.

John Rex
1925 - 2011

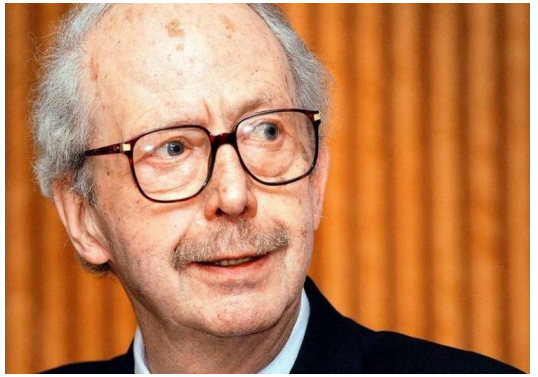
TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.12 - El estructural-funcionalismo. El conflictivismo - John Rex y Ralf Dahrendorf.

Admite la lucha de clases, entendiéndola como el motor del cambio social y aceptando que es inherente a la propia sociedad, dado que hay clases sociales y estatus (desigualdad, etc.). **Sin embargo, no todo conflicto es igual**. Esto **depende de**:

1. **La envergadura del conflicto** (proporción de individuos implicados).
2. **Su amplitud**, importancia (**qué está en juego**) y consecuencias estructurales.
3. **Violencia del conflicto:** depende de la forma de manifestarlo **("las armas que se eligen"),** no de las causas.
4. **Intensidad y organización:** cuanto más organizados estén los grupos sociales, menos intenso es el conflicto (canalización institucional).

La institucionalización del conflicto en un sistema democrático consiste en aislar y separar los conflictos dentro de cada subsistema. La generalización del conflicto lleva a una revolución.



Ralph Dahrendorf
1929 - 2009

John Rex
1925 - 2011

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

1.13 - El estructural-funcionalismo. Función del sindicalismo.

Modelo de Wilson – Modelo de cuatro incentivos ¿Por qué los trabajadores se afilian a los sindicatos y qué funciones cumplen?

1. **Incentivos materiales:** compensaciones tangibles (salarios, horario, condiciones). Es el incentivo más importante para entender la afiliación sindical.

2. **Incentivos funcionales:** mejoran el sistema en el que el individuo trabaja mediante la creación de un marco que facilite conseguir mejoras materiales en el futuro.

3. **Incentivos de identidad:** Posibilidad de identificación ideológica de los trabajadores con los sindicatos. Explica la vinculación por valores compartidos y son los más importantes para entender la existencia de un núcleo duro de militantes comprometidos.

4. **Incentivos de sociabilidad:** Explica la dimensión social y emocional. Se trata de una aportación intangible por el mero

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

NEOMARXISMO

Crítica al capitalismo globalizado

internacional, especialmente en el contexto del imperialismo y la explotación del Tercer Mundo.

Se centra no solo en la explotación económica, sino también en cómo el capitalismo **controla la cultura, los medios de comunicación** y las formas de vida.

Revolución y reforma

Mantienen el ideal de la **transformación social**, distanciándose de **revolución violenta** promovida por el marxismo clásico. **Transformación gradual** a través de la educación, el cambio cultural, y la **lucha política democrática**. Apuestan por una **reforma continua** del sistema, con un enfoque en la transformación desde dentro mediante la **crítica social** y la **resistencia cultural.**

Superación del económico determinismo

No reduce todos los conflictos sociales al factor económico. Los neomarxistas incorporan otros factores como la **cultura, la ideología, las relaciones de poder y la subjetividad.**

Teoría crítica

La **Escuela de Frankfurt** es uno de los pilares del neomarxismo. Desarrollan la **Teoría Crítica**, que amplía la crítica marxista a la esfera cultural, cuestionando cómo las **ideologías burguesas** dominan las instituciones educativas, los medios de comunicación y la cultura popular para mantener la hegemonía capitalista.

Hegemonía cultural

Introduce el concepto de **hegemonía cultural**, que se refiere al control que ejerce la clase dominante no solo mediante la economía o el poder coercitivo, sino también mediante la **manipulación**

Intersección con otras teorías sociales

Incorpora elementos de otras corrientes, como la **psicología freudiana**, el **feminismo** y la **ecología política**, creando un análisis más **interdisciplinario**.

Reconoce que la explotación y la opresión no se limitan al ámbito económico, sino que también afectan a las relaciones de género, raza, y medioambiente.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2. - El Neomarxismo.

La corriente neomarxista surge en los años 70, especialmente en el contexto británicos
(Escuela de Warwick), con una **doble propuesta crítica:**

Al funcionalismo:

- Oculta las relaciones de poder asimétricas entre capital y trabajo.
- Presenta las relaciones laborales como si fueran entre iguales.
- Se centra exclusivamente en las normas y reglas, ignorando las causas del conflicto.
- Considera el poder como algo “Externo” al sistema de relaciones laborales.
- Tiene una visión demasiado estática que no explica los cambios históricos.

Al marxismo clásico:

- Más atención al análisis político que al estudio sociológico de las relaciones laborales.
- Sindicatos como un instrumento revolucionario.
- No desarrolla una teoría detallada sobre las relaciones laborales en el día a día.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.2 - El Neomarxismo. Principales autores.

- **Richard Hyman** es el principal teórico neomarxista de las relaciones laborales. En sus obras de 1975 y 1981 desarrolla una crítica sistemática tanto al **funcionalismo como al marxismo tradicional**, y propone una definición sociológica específica de las relaciones laborales que enfatiza el **poder, la propiedad y el carácter dual del sindicalismo.**

- **Harry Braverman** escribió "**Trabajo y capital monopolista**", una obra fundamental que analiza cómo el capitalismo organiza el trabajo para maximizar el control y el rendimiento. Braverman introduce el concepto de **descualificación del trabajo**: el taylorismo fragmenta las tareas complejas en operaciones simples y repetitivas, eliminando la necesidad de trabajadores cualificados y aumentando el control empresarial.

Harry Braverman 1920-1976

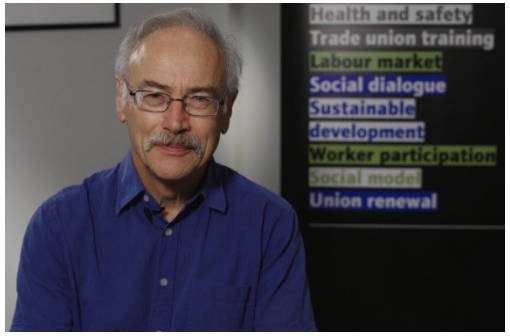
- **P.K. Edwards** es autor de "**El conflicto en el trabajo**", donde desarrolla el concepto de **control del trabajo** en dos dimensiones: el control jurídico-institucional (mediante leyes y contratos) y el control de la organización del trabajo en la empresa (mediante la supervisión y la organización taylorista).

- **Edwards y Scullion** realizan estudios empíricos en empresas británicas que

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.3 - El Neomarxismo. Conceptos principales.

1. **Conflicto estructural.** El **conflicto** en las relaciones laborales es **estructural y está incorporado en la propia estructura del capitalismo**. Es permanente, aunque adopta diversas formas e intensidades, con una estabilidad precaria y temporal. Surge de la contradicción fundamental de que unos pocos posean los medios de producción mientras que la mayoría no los posee y debe vender su fuerza de trabajo para subsistir, creando dos clases con intereses contrapuestos:
    1. **Capitalistas** (maximizar beneficio)
    2. **Trabajadores** (mejorar condicionen de vida, trabajar menos, ser más autónomos).



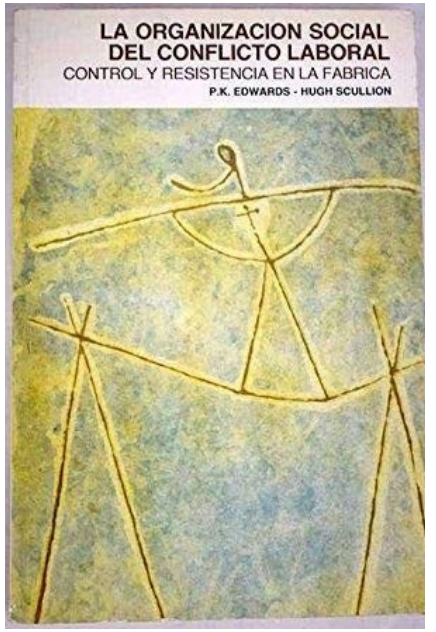
Richard Hyman 1942-

2. **Propiedad, poder y relaciones asimétricas.** No se pueden entender las relaciones laborales sin analizar las relaciones de propiedad y poder. **La propiedad del capital otorga poder** para decidir qué se produce, cómo se produce, para contratar y despedir, para organizar el proceso de trabajo y para apropiarse del valor ajeno (plusvalía). **Quienes no poseen capital deben vender su fuerza de trabajo para vivir**, creando una **dependencia estructural** que genera una **relación asimétrica** entre capital y trabajo, independientemente de la organización de los trabajadores. Se trata de un **poder**

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.3 – El Neomarxismo. Conceptos principales.

Hay tres dimensiones interconectadas del análisis neomarxista:



1. **La estructura de clases y la propiedad.** Es la dimensión central. Genera el conflicto estructural. El conflicto es endémico y permanente.

2. **El control del trabajo.** Analiza cómo se materializa en el lugar del trabajo el poder derivado de la propiedad del capital. **Cuando se contrata a un trabajador, se paga por su fuerza de trabajo (capacidad potencial), pero lo que se necesita es el trabajo efectivo (rendimiento real)**. De esta cuestión surge un **problema crucial**: El trabajador puede variar su ritmo de trabajo y resistirse de múltiples formas, por lo que **el capital necesita mecanismos de control**. Estos son de carácter **jurídico-institucional** (subordinación y cosificación del trabajo) **u organizativos** (ej. Taylorismo como fragmentación del proceso de trabajo). Se trata del principal nexo de conflicto y cooperación con la empresa.

3. **Subjetividad y alienación.** Analiza **como afecta el trabajo capitalista a la conciencia, identidad y dignidad del trabajador a través de la idea de alienación** (perdida de autonomía, iniciativa, identidad y libertad creativa). El taylorismo es la versión más brutal de esta alienación, llevando la fragmentación al extremo (“apéndice de la máquina”). Los trabajadores resisten la alienación.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.4 - El Neomarxismo. El papel del Estado.

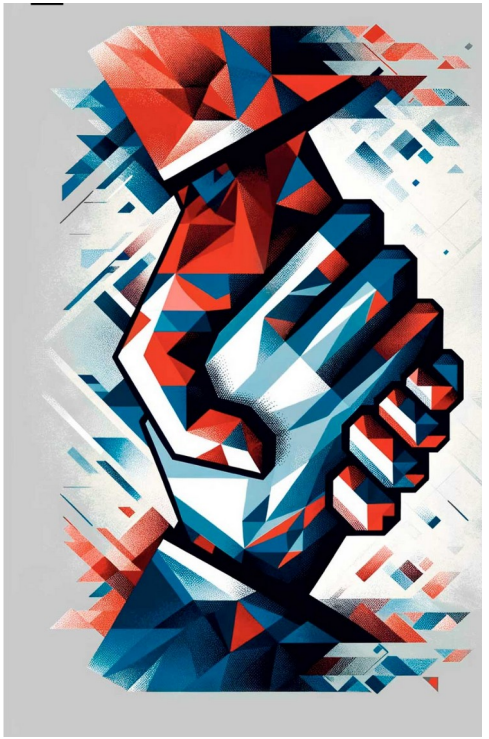
El papel del Estado llega más allá del ámbito económico (Crítica a Dunlop):

- **El Estado es un actor importante con múltiples funciones**:
  - **Regulador:** leyes laborales, derechos sindicales, regulación de huelgas, salarios mínimos…
  - **Empleador:** uno de los mayores en la economía. Sus decisiones afectan al mercado laboral en general.
  - **Mediador:** Proporciona mecanismos de mediación y arbitraje en conflictos.
  - **Distribuidor de bienes sociales:** pensiones, seguros de desempleo, sanidad públcia, educación, jonrada laboral…
- Por tanto, las condiciones de vida y trabajo no solo dependen de la empresa, sino también del Estado. Se trata n los conceptos de **Salario directo vs. Salario indirecto (o social).**
- De este modo, **los sindicatos no luchan solo en la empresa, sino**

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.5 – El Neomarxismo. Cooperación y conflicto.

Relaciones laborales: simultáneamente conflicto y cooperación. Los mecanismos para extraer más plusvalor generan conflicto, pero al mismo tiempo existe cooperación porque hay intereses compartidos desde ambos lados (conservación de la empresa y crecimiento de ésta). **Conflicto y cooperación coexisten permanentemente.**



Por tanto, se trata de una **dialéctica permanente entre conflicto y pacto**. Cada pacto contiene el futuro conflicto, y cada conflicto puede resolverse con un pacto. **No es un estado fijo**. La tensión entre regulación y desorden es permanente.

Se trata de un flujo inestable de las relaciones laborales, con equilibrios temporales.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

2.6 – El Neomarxismo. El carácter dual de los sindicatos.

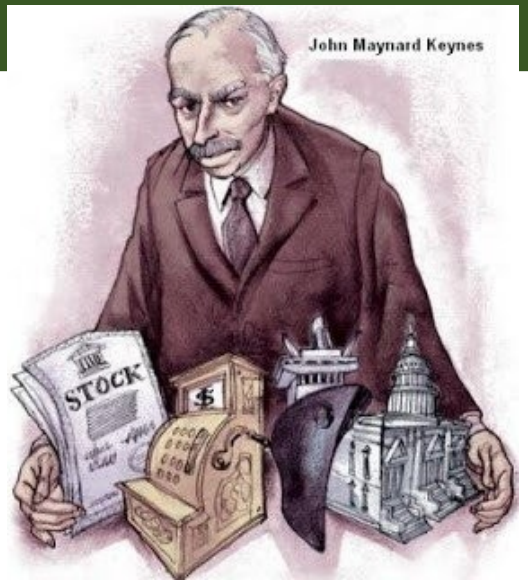
Dos funciones de los sindicatos, simultáneas y en tensión:

1. **Expresar intereses de clase**. Ponen de manifiesto las contradicciones del capitalismo y se organizan para **mejorar las condiciones de los trabajadores**. Trabajan para regular **y limitar el poder del capital.**

2. **Instituciones de integración.** Tienen objetivos ligados a las empresas que no están reñidos con los empresarios. Esta **relación de cooperación y conflicto** se canaliza por la vía institucional, legitimando el sistema y reduciendo el atractivo de la opción revolucionaria. Reduciendo el conflicto al ámbito institucional, este se transforma en un conflicto regulado integrado con el resto del sistema.

El sindicato debe realizar ambas funciones, lo cual genera

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES



3.1. – El pensamiento neoweberiano. Contexto histórico y surgimento.

El neocorporatismo weberiano (o neoweberianismo) surge **a finales de los años 70 y principios de los 80.**

Con la crisis de la Gran Depresión de 1929, la idea del mercado autorregulado queda descalificada como proveedora de estabilidad y bienestar. **Durante la posguerra se consolida el capitalismo organizado** (intervención estatal, crecimiento de instituciones intermedias, organización de los consumidores…) surgiendo el Estado de Bienestar y las prácticas de concertación entre agentes sociales.

El neocorporatismo trata de explicar cómo funciona este "capitalismo organizado", es decir, como interactúan, negocian y se coordinan los actores de las relaciones laborales en el capitalismo avanzado de carácter democrático (frente al corporativismo previo, de carácter autoritario).

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

3.2. – El pensamiento neoweberiano. Autores principales.

- **Philippe Schmitter:** Es uno de los principales teóricos del neocorporatismo. Define el neocorporatismo como un sistema de representación de intereses en el que las organizaciones están jerarquizadas, tienen funciones diferenciadas, y cooperan entre sí y con el Estado. El neocorporatismo es una forma de capitalismo organizado que aporta estabilidad y gobernabilidad.

- **Peter Katzenstein:** Estudia especialmente los países pequeños de neocorporatismo fuerte (Austria, Suecia, Noruega, Holanda) y explica cómo estos países, precisamente por ser pequeños y vulnerables a la competencia internacional, desarrollaron sistemas de concertación muy efectivos que les permitieron resistir mejor las crisis económicas.

- **Colin Crouch:** Analiza la relación entre neocorporatismo, democracia y sindicatos, estudiando cómo el neocorporatismo puede ser compatible con la democracia (a diferencia del corporatismo autoritario de los años 30).

- **Wolfgang Streeck:** Se centra en el análisis de las organizaciones empresariales y sindicales, estudiando cómo estas organizaciones deben equilibrar la representación de intereses de sus miembros con la participación en estructuras de gobernanza.

Philippe Schmitter
1936 - Actualidad

Peter Katzenstein
1945 - Actualidad

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

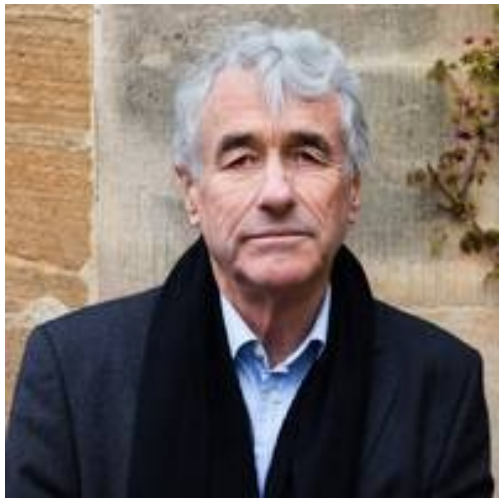
3.3. – El pensamiento neoweberiano. Conceptos centrales.

- **Acción concertada:** Idea de que en el capitalismo avanzado las decisiones importantes sobre política económica y laboral no las toma unilateralmente ningún actor por su cuenta. Se da mediante un **proceso de negociación y concertación** entre los grandes actores organizados.

- **Control de reivindicaciones:** Los sindicatos y organizaciones empresariales no solo representan a sus miembros, sino que también los controlan, moderando sus demandas para posibilitar acuerdos.

- **Grupos de intereses:** Las organizaciones representativas de intereses económicos y sociales juegan un papel relevante en la gobernanza.

- **Armonización de intereses:** El corporativismo busca armonizar intereses diferentes mediante la negociación.



Colin Crouch
1944 - Actualidad

- **Mediación y gobernabilidad:** el objetivo es lograr la estabilidad social y hacer gobernable la economía mediante la cooperación institucional.

- **Dominación legítimo-racional:** El poder se ejerce mediante organizaciones burocráticas y normas racionales aceptadas como legítimas, mediante procedimientos establecidos, produciendo normas racionales (convenios, pactos) aceptadas por todas las partes.

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

3.4. – El pensamiento neoweberiano: Tripartismo y neocorporatismo.

- **Tripartismo: Encuentro estable entre sindicatos, asociaciones empresariales y gobierno nacional**, encarnados en Consejos Económicos y Sociales (o similares). Forma parte esencial de los procesos de construcción de decisiones que afectan al ámbito económico, laboral y los servicios sociales. **Son órganos consultivos**, no decisorios, **construyendo un consenso previo al veredicto parlamentario**. Se trata de una interlocución regular, limitada a unas pocas organizaciones y supone la implicación de sus participantes. En cierta forma, se despolitización las decisiones.

- **Neocorporatismo:** Fórmula de **intercambio e interlocución con mayor base social y un entramado más complejo de relaciones respecto al tripartismo**. Es un modelo de relaciones laborales con distintas formas. Es un **modo de concertar la acción y un modelo institucionalizado de decisiones políticas, construyendo el orden social**

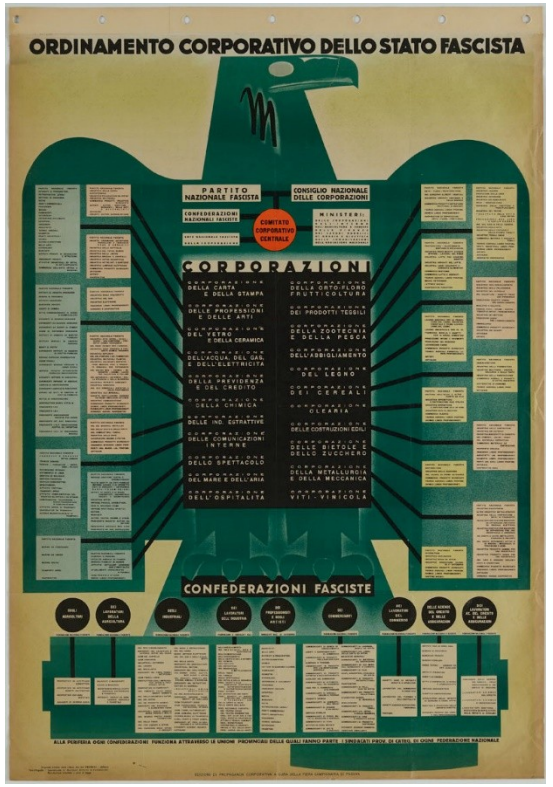
TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

3.4. – El pensamiento neoweberiano. Neocorporatismo.

Distinguen tres grandes modelos:

- **Corporatismo "viejo":** Procedente del movimiento católico (Rerum Novarum, 1891), estableciendo reglas de cooperación y reforzando monopolios de representación entre empresas y sindicatos.

- **Corporatismo de Estado:** Propio de los regímenes autoritarios de los años 30. Trata de ser la base constitutiva de los intereses nacionales, integrando a los actores en una organización única y suprimiendo la libertad de asociación y representatividad. La cooperación entre capital y trabajo se impone en favor de la unidad nacional.



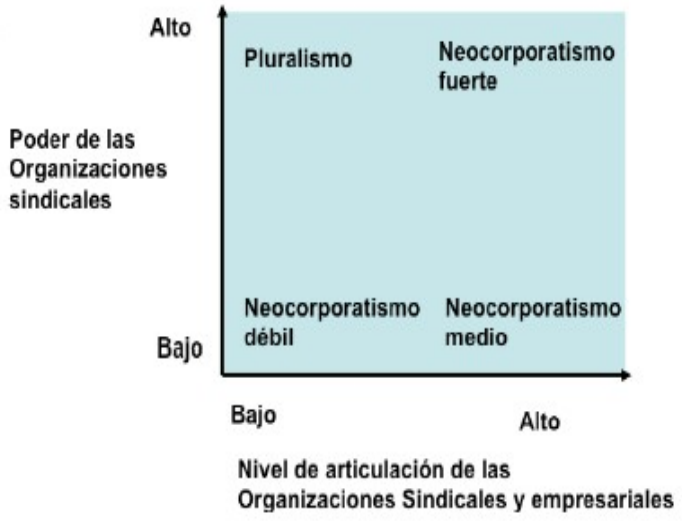
- **Neocorporatismo democrático (o neocorporatismo):** se distingue por la libertad de asociación, con una importante participación de las organizaciones representativas del Estado (participación real en la elaboración de políticas) y por la existencia

TEMA 4: CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA DE LAS RELACIONES LABORALES

3.4. – El pensamiento neoweberiano. Neocorporatismo.

El neocorporatismo se asocia a la obtención de objetivos económicos y sociales como el pleno empleo, la estabilidad de los precios, el crecimiento económico y la modernización de la economía. **En los años 90 aparece vinculado al proceso de convergencia europea**, la estabilidad macroeconómica, la reforma del mercado laboral y del Estado del Bienestar.

Se da un intercambio político donde **los sindicatos intercambian condiciones de empleo por derechos sociales**. Por otro lado, **los empresarios intercambian estabilidad y legitimidad**, aceptando ciertas regulaciones a cambio de paz social y legitimidad del sistema capitalista.



Es al mismo tiempo **una estructura del capitalismo avanzado** para garantizar la dominación y la reproducción del capital y un sistema de expresión del poder organizado de los trabajadores y la extensión de derechos sociales. Este